

Avant-propos

Au comité d'entreprise du 27 mars, la direction a présenté son projet intitulé:

"INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DU SYSTEME DE VALORISATION DE LA PERFORMANCE"

Les élus ont unanimement fait le constat que la direction n'a pas pris en compte les préconisations faites par l'ICHSCT, qui n'ont fait l'objet d'aucune réponse.

Dès lors qu'un CHSCT émet officiellement des préconisations destinées à prévenir les risques éventuels en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, la direction doit :
-soit appliquer ces préconisations,
-soit expliquer les raisons pour lesquelles elle ne le fait pas .

Or, la direction s'est contentée de répondre partiellement aux mesures préconisées par l'expert du CHSCT, ignorant ainsi le travail de l'ICHSCT, et faisant peu de cas de cette instance représentative du personnel !

Nous contacter :

Pascale LAPIERRE,
Secrétaire générale
FOADP

fory@adp.fr
fool@adp.fr

Evolution du "système de valorisation de la performance"

Lors du comité d'entreprise (CE) du 27 mars, nous avons dénoncé ce qui est présenté comme :

"Un système visant à renforcer la rémunération individualisée dans le cadre du plan stratégique"

Ce qui, en clair, impactera vos primes d'objectifs !

La direction indique que ce système est conçu notamment *autour des finalités suivantes:*

- "Soutenir la réalisation du plan stratégique Connect 2020 et des résultats opérationnels"

Pour FO, ce plan stratégique est directement issu des objectifs fixés par le Contrat de Régulation Economique N°3 (CRE3) qui impose un plan d'économies, notamment en matière de maîtrise de la masse salariale ; et c'est bien sur le fondement du plan stratégique que la direction "réorganise" à tout-va- les directions, le plus souvent en supprimant des effectifs.

De fait, il s'agit bien de demander aux cadres de soutenir ces aspects du plan de la direction générale, en les enfonçant un peu plus dans la course aux objectifs.

- "Viser une juste reconnaissance des contributions apportées en différenciant les montants cibles de rémunérations variables au regard de la fonction et de leur contribution à la performance"

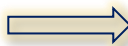
L'affirmation est claire : désormais, le montant de votre rémunération variable sera conditionné d'une part à l'importance supposée de la fonction occupée et d'autre part à l'ampleur de votre "contribution à la performance", toutes deux déterminées par la direction.

- "Disposer de règles lisibles et en phase avec les pratiques du marché (du travail ?...)"

En phase avec les pratiques du marché ?

Cela nous rappelle la même antienne, maintes fois répétée lors des concertations préalables à la mise en place du système actuel d'avancement des cadres.

Il est pour le moins curieux qu'on ressorte cet argument, prétendant toujours qu'ADP aurait du mal à recruter, faute d'offrir un niveau de rémunération attractif pour des cadres qualifiés... Alors qu' après un court moment d'application du système prévu, la direction s' est employée à baisser les budgets et à limiter fortement le nombre d'échelon moyen distribué chaque année !!!

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, ne s'agit-il pas d'abord de limiter le budget consacré aux parts variables, **en supprimant notamment la notion de surperformance ?** On peut légitimement s'interroger... 

Pour FO, le système dit "de valorisation de la performance" devient plus opaque, et gomme de plus en plus les références au statut du personnel.

La direction affiche une volonté de mettre en place un "système lisible" pour la rémunération variable. Mais dans les faits, le dossier fait totalement disparaître les références :

- aux catégories de "Cadres" déterminées à l'article 20 du statut du personnel, ainsi qu'à la note du manuel de gestion relative à cet article,
- à l'article 21 du statut du personnel traitant de la part variable, ainsi qu'à la note afférente du manuel de gestion, laquelle fait expressément référence aux catégories définies à l'article 20.

En revanche, écartant toute référence statutaire, la direction imposerait plusieurs types de fonctions intitulées "manager", "managers de manager", "expert métier", "opérationnel"..., chaque poste étant affublé d'un indice de performance (IP) dépendant notamment de cette classification nouvelle.

Pour trouver une quelconque référence au statut du personnel, il faut se reporter aux annexes du dossier de la direction, ce qui, en soi, en dit long sur la démarche poursuivie par la direction.

De nombreux cadres nous ont fait écho de leur inquiétude, relativement à ce nouveau projet.

Ces inquiétudes, vos inquiétudes, sont légitimes.

Nous les partageons d'autant plus que ce dossier nous amène à nous interroger :

- Pourquoi la direction n'a-t-elle pas répondu à toutes interrogations et préconisations de l'instance ICCHSCT ?
- Si la direction traite ainsi les cadres, comment va-t-elle se conduire avec les autres catégories de personnel ?
- Comment pourrez-vous manager, demain, vos équipes, dans un tel contexte de brouillage des rôles et responsabilités ?

Enfin, à supposer que la direction soit parfaitement honnête dans ses engagements, quelle valeur peuvent-ils conserver si **l'annonce de la privatisation était confirmée**, avec le changement d'actionnaire majoritaire et très probablement de direction générale ? **Laquelle pourrait aussi remettre en cause nos droits statutaires...**

FO s'est prononcé résolument CONTRE ce projet et appelle les cadres à se regrouper au sein de notre organisation syndicale !

Bulletin d'adhésion

Nom :
Prénom :
Adresse :
Code postal : Ville :
Téléphone :
E-Mail :
Profession :
Service :

A remettre à un délégué FO ou à retourner à :
Aéroports de Paris-Force Ouvrière,
Bureau 5559b, Bât. 400, 103 Aérogare Sud,
94396 ORLY AEROPORT CEDEX

J'adhère à



Date et signature

Contacts :

ORLY:
FOOL@adp.fr
01 49 75 06 41

ROISSY:
FORV@adp.fr
01 48 62 67 38

Site internet:
<http://adp.force-ouvriere.org/>